

岐阜大学教職大学院修了生を対象とした 学修成果の活用に関する調査報告

教職実践開発専攻	吉村嘉文
教職実践開発専攻	平澤紀子
教職実践開発専攻	三尾寛次
教職実践開発専攻	篠原清昭
教職実践開発専攻	石川英志
教職実践開発専攻	田村知子
教職実践開発専攻	後藤信義
教職実践開発専攻	柳沼良太
教職実践開発専攻	橋本治
教職実践開発専攻	柴崎直人
教職実践開発専攻	吉澤寛之
教職実践開発専攻	坂本裕
教職実践開発専攻	日比曉

要旨

本研究は、岐阜大学教職大学院の修了生と勤務先所属長を対象とした質問紙調査を基に、修了後の学修成果の活用状況を分析し、今後の教職大学院の在り方について検討することを目的とした。修了生115名と勤務先所属長115名に質問紙を配布し、それぞれ97名から回答を得た（回収率84%）。調査内容は、教職大学院の学修成果の活用、大学院の学修により向上した力、修了後の入賞等、大学院における学修の満足度、改善点であった。その結果、修了生の95%が教職大学院で学んだことが今の仕事に活用できていると回答し、その活用場面として、生徒指導や教育相談、授業等の教科指導、学校課題解決への取組が上位に挙げられた。また、所属長の94%が、修了生が現在の職場で活躍していると回答し、その活躍場面は、本人評価と同様に、授業等における教科指導、学校課題解決への取組とともに、後輩への指導やリーダーシップ等が上位であった。ただし、現職教員と学部卒業者では期待や評価が異なった。以上から、教職大学院の学修は修了後の仕事に活用され、とくに現職教員は、ミドルリーダーとしての期待に込めているといえる。今後、現職教員への学校改善へのさらなる貢献や、学部卒業者に対する実践力向上のための指導の充実が求められる。

キーワード：教職大学院、修了生、学修成果の活用、質問紙調査

I. はじめに

教職大学院は、高度な教育専門職の養成に特化した専門職大学院として、平成20年度からスタートし、本年度で8年目を迎える。この間、中央教育審議会による「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」の答申（中央教育審議会, 2012）において、教員を高度専門職業人として位置づけ、「学び続ける教員像」を確立する必要性が示され、その当面の改善策として、教職大学院の拡充が求められている（教員の資質能力向上に係る当面の改善方策の実施に向けた協力者会議, 2013）。

こうした中で、教職大学院による高度な教育専門職の養成に関する効果を実証的に検討し、学び続ける教員を支援する本学教職大学院の教育の質保障や、今後の在り方を検討することが肝要である。岐阜大学教職大学院においては、平成20年度開設の一期組としてスタートし、第6期修了生を送りだしている。そこで、本研究では、岐阜大学教職大学院修了生と勤務先所属長を対象とした質問紙調査を基に、修了生の学修成果の活用状況を分析し、今後の教職大学院の在り方について検討することを目的とした。

Ⅱ．方法

1. 対象者

岐阜大学教職大学院の平成21～26年度修了生125名のうち、岐阜県に在中する115名（現職教員83名、学部卒業生（以下、SM）32名）と、修了生が現在勤務する学校等の所属長115名を対象とした。

2. 実施時期と調査方法

平成27年8月に、郵送法による質問紙調査を行った。

3. 調査内容

調査内容は、以下の通りであった。

修了生に対しては、1) 教職大学院での学修の活用、2) 大学院における学修により成長したこと、3) 修了後の入賞等、4) 大学院における学修の満足度、5) 大学院の学修や派遣制度に関する改善点であった。

所属長に対しては、1) 対象教員の活躍の様子、2) 大学院における学修により成長したこと、3) 大学院の学修や派遣制度に関する改善点であった。

4. 分析方法

統計解析には、SPSS（ver.21）を使用した。各項目の単純集計から回答の特徴を分析した。

Ⅲ．結果

1. 回答者の属性

回収率は、修了生97名（84%）、所属長97名（84%）であった。修了生97名のうち、現職教員70名、SM27名であった。現職教員70名のうち、管理職（主幹教諭、教頭）9名（13%）、教育委員会事務局21名（30%）であった。SM27名は全員教諭であった。

2. 教職大学院の学修成果の活用について

図1-1に、「教職大学院での学修は、今の仕事に活用できていますか？」に対する修了生97名の回答結果を示した。「大いにできている」が41名（42%）、「ある程度できている」が51名（53%）で、合わせて92名（95%）が活用できていると回答した。

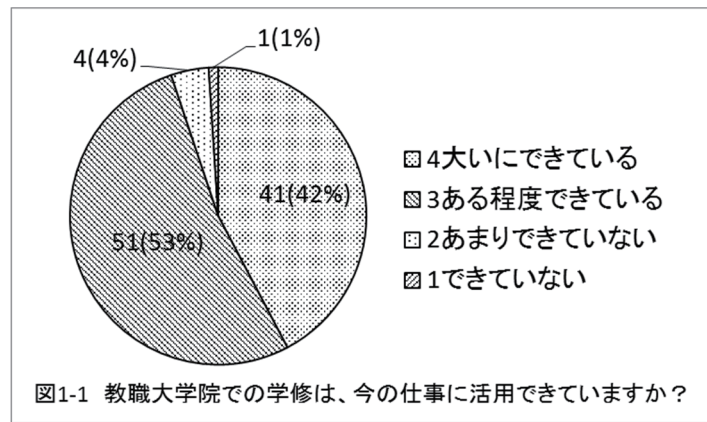


図1-2に、「対象の教員は、現在の職場で活躍できていますか？」に対する所属長97名の回答結果を示した。「大いにできている」が63名（65%）、「ある程度できている」が28名（29%）で、合わせて91名（94%）が活用できていると回答した。

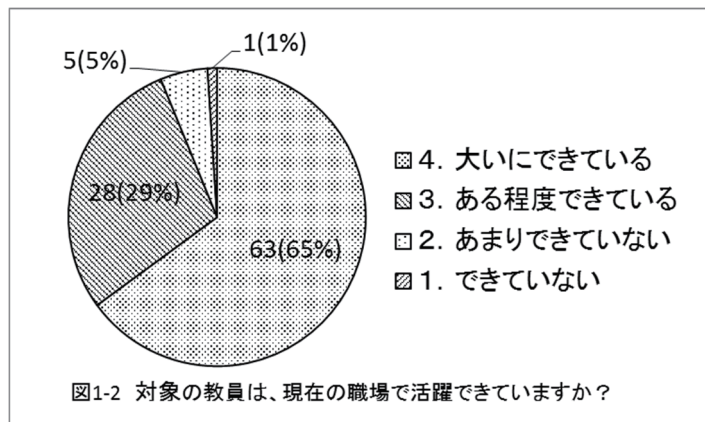


図1-3に、図1-1で「大いにできている」または「ある程度できている」と回答した修了生92名について、今の仕事に活用できている場面に関する選択回答（複数）結果を示した。生徒指導や教育相談等が47名（51%）と最も多く、次いで授業等における教科指導、学校課題解決への取組であった。

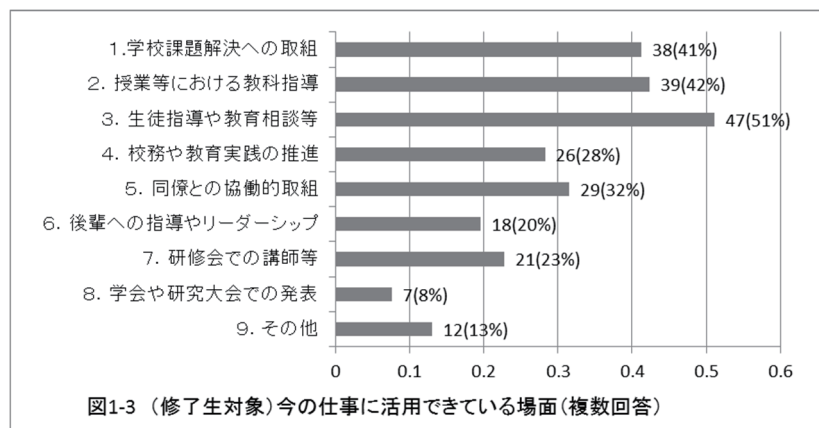


図1-4に、図1-2で「大いにできている」または「ある程度できている」と回答した所属長91名について、今の仕事に活用できている場面に関する選択回答（複数）結果を示した。授業等における教科指導が39名（56%）と最も多く、次いで学校課題解決への取組、後輩への指導やリーダーシップであった。

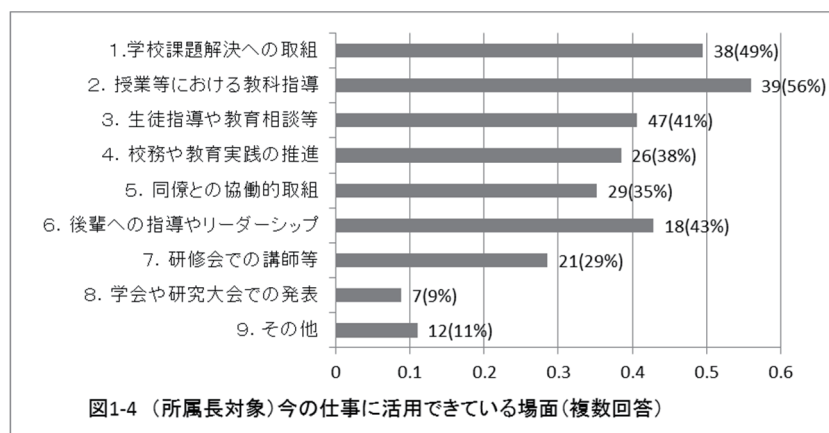


図1-5に、修了生97名の「教職大学院での学修は、今の仕事に活用できていますか？」に対する回答結果を、現職とSMに分けて示した。どちらも「大いにできている」または「ある程度できている」の回答が90%を越えているが、「大いにできている」に限ると、現職が47%に対してSMは30%と開きが見られた。

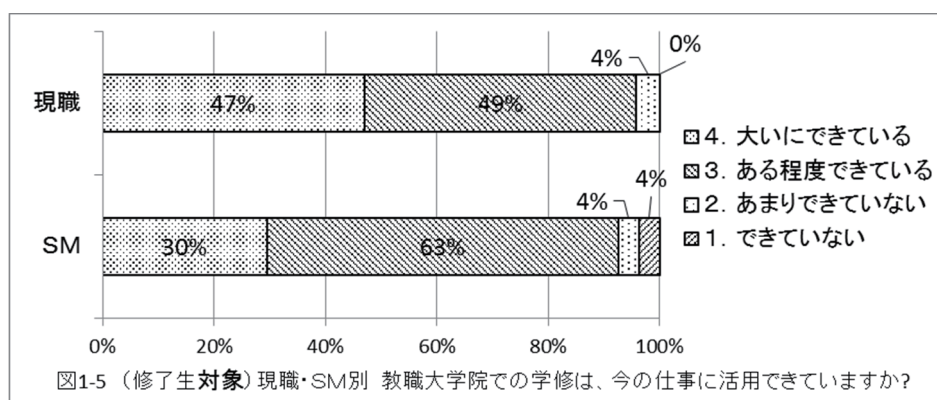
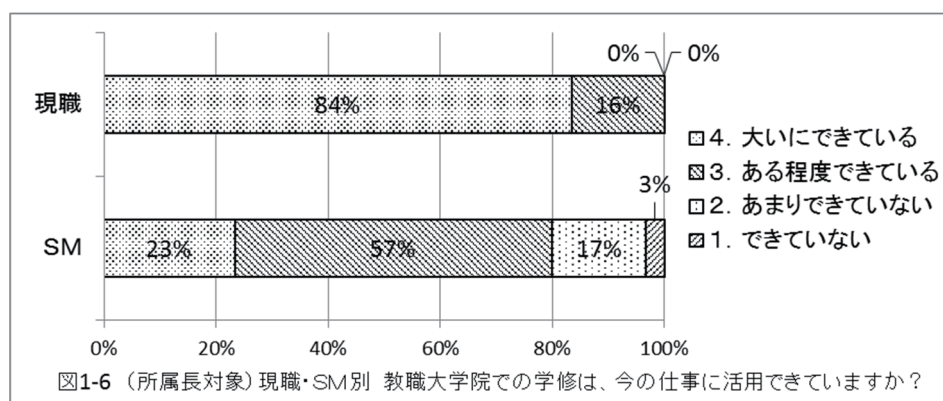


図1-6に、所属長97名の「対象の教員は、現在の職場で活躍できていますか？」に対する回答結果を、現職とSMに分けて示した。どちらも「大いにできている」または「ある程度できている」の回答が80%を越えているが、「大いにできている」に限ると、現職が84%に対してSMは23%と大きな開きが見られた。



3. 教職大学院の学修により向上した力について

図2-1に、「教職大学院の学修を経て、最も成長したと感じることはなんですか？」に対する修了生97名の選択回答(複数)結果を示した。理論的に考えるようになったが73名(75%)と最も多く、次いで教育実践開発能力(授業等指導の課題発見,分析,開発)、確かな教育観が構築できたであった。

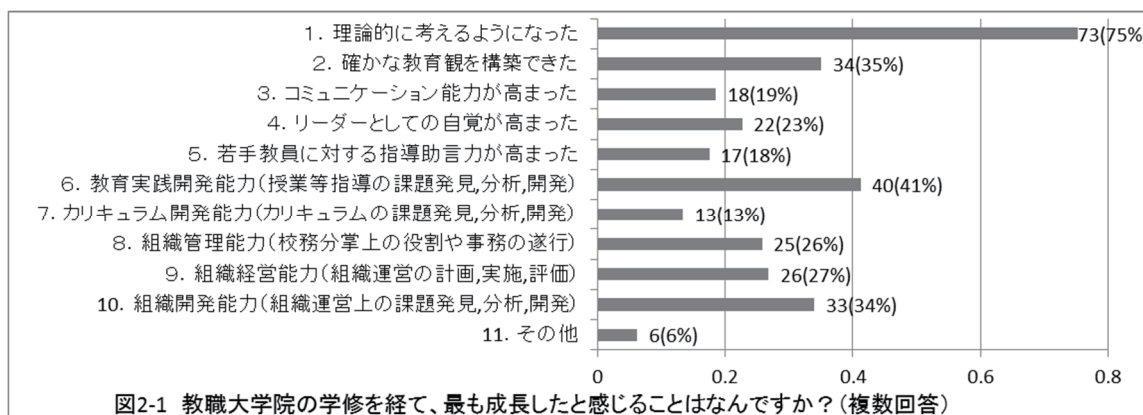


図2-2に、「対象の教員は、教職大学院での学修を経て、どんな力を伸ばしたと感じていますか？」に対する所属長97名の選択回答(複数)結果を示した。理論的に考えるようになったが46名(47%)と最も多く、次いで確かな教育観が構築できた、教育実践開発能力(授業等指導の課題発見,分析,開発)であった。

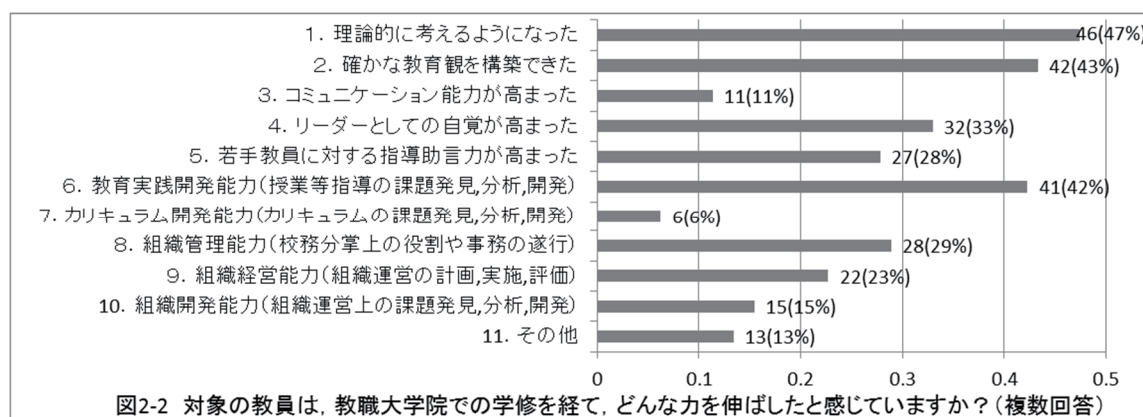
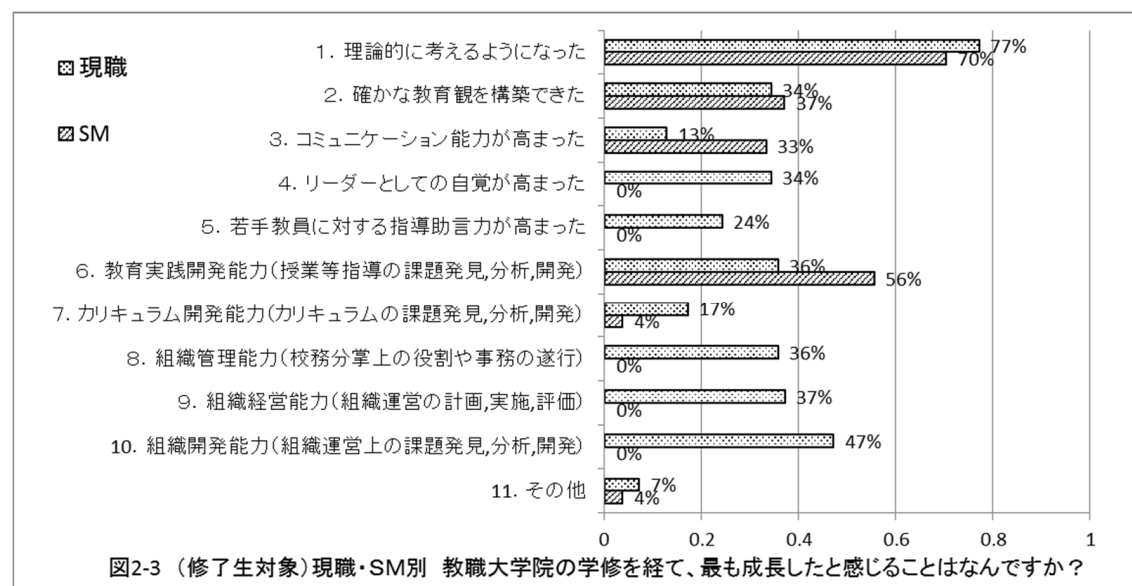


図2-3に、修了生97名の「教職大学院の学修を経て、最も成長したと感じることはなんですか？」に対する回答結果を、現職とSMに分けて示した。どちらも「理論的に考えるようになった」と回答した修了生が70%以上で最も多い。しかし、現職が次に多く回答した「組織開発能力」(47%)や「組織経営能力」(37%)、「組織管理能力」(36%)に対して、SMの回答は全て0%であった。



4. 教職大学院修了後の入賞等について

図3に、「教職大学院修了後に、研究論文や実践論文が入賞したり、優秀教員として表彰されたりしたことはありますか?」に対する修了生97名の回答結果を示した。「はい」19名(20%)、「いいえ」74名(76%)、であった。

表1に、図3で「はい」と回答した修了生19名について、具体例を記述した内容を示した。「研究論文や実践論文の入賞」14名、「学会等での発表や投稿」5名、「文部科学大臣優秀教員の表彰」4名であった。

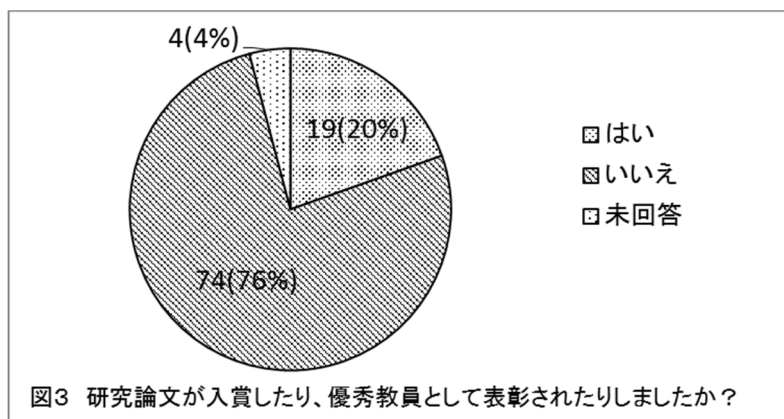


表1 研究論文が入賞したり、優秀教員として表彰されたりしたことの具体例 (自由記述)

< 研究論文や実践論文の入賞 :14名 >

- ・平成23年 多治見市 教育実践研究論文 優良賞
- ・平成23年 美濃加茂市 教育実践論文 入賞
- ・平成24年 羽島市 教育実践記録 優良賞、新人賞 (2名)
- ・平成26年 羽島市 教育実践記録 新人賞
- ・平成26年 恵那市 教育実践研究論文 優良賞
- ・平成26年 美濃加茂市 教育実践論文 優秀賞
- ・平成26年 飛弾高山 教育実践論文 優良賞
- ・平成26年 各務原市 教育実践記録 優良賞
- ・平成26年 第30回 東書教育賞 優秀賞
- ・平成27年 土岐市 教育実践論文 優秀賞
- ・その他の論文入賞 (3名)

< 学会等での発表や投稿 :5名 >

- ・平成22年 日本発達障害学会 ポスター発表 優秀発表賞
- ・平成23年 第40回 教育展望セミナー 分科会発表
「学修評価を生かしたカリキュラムアセスメント」
- ・平成26年 日本特別活動学会 推奨実践事例受賞
- ・平成27年 第53回 全国学校体育研究大会 授業者
- ・その他の学会等における発表

< 文部科学大臣優秀教員の表彰 :4名 >

- ・平成23年度 文部科学大臣優秀教員表彰
- ・平成24年度 文部科学大臣優秀教員表彰 (2名)
- ・平成25年度 文部科学大臣優秀教員表彰

5. 教職大学院における学修の満足度について

図4-1に、「教職大学院に修学してよかったですか?」に対する修了生97名の回答結果を示した。「よかったです」と回答した修了生は76名(84%)、「どちらかと言えばよかったです」が15名(16%)で、合わせて97名(100%)が肯定的な回答であった。

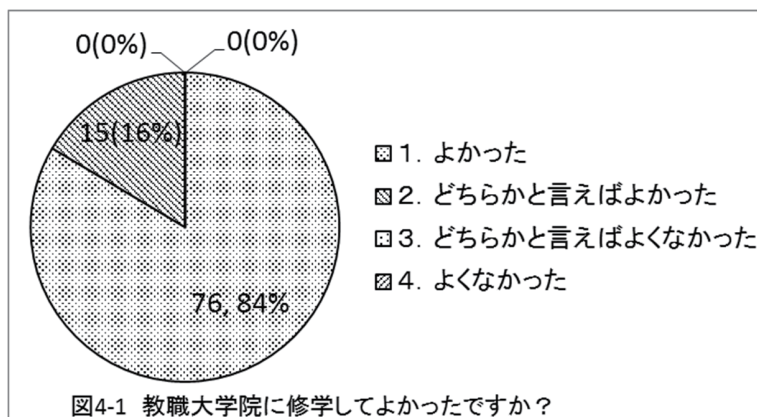
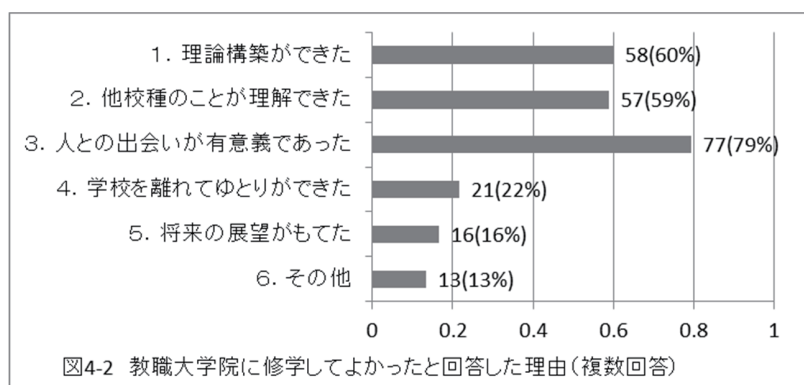
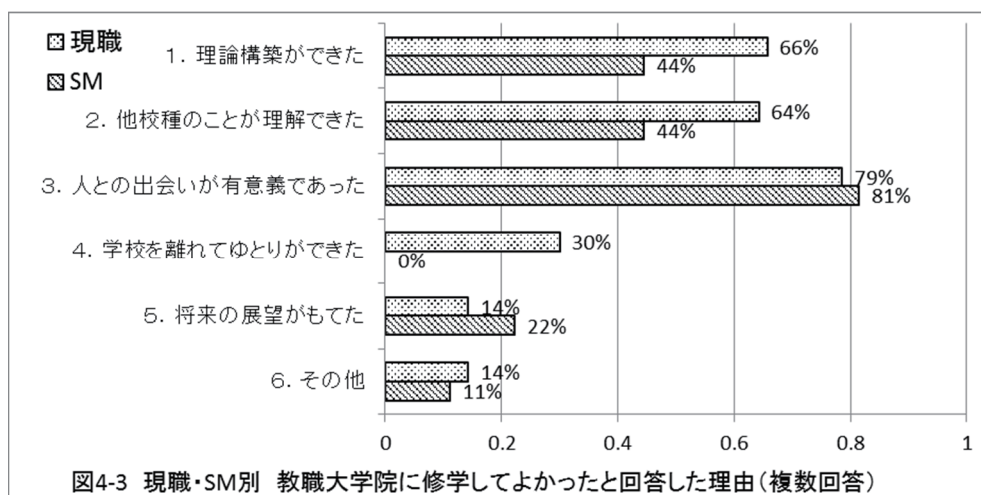


図4-2に、図4-1で「よかったです」または「どちらかと言えばよかったです」と回答した修了生97名について、どの理由に適するかに関する選択回答(複数)結果を示した。人との出会いが有意義であったが77名(79%)と最も多く、次いで理論構築ができた、他校種のことが理解できたであった。



4-3に、図4-2の選択回答(複数)結果を、現職とSMに分けて示した。現職、SMとも人との出会いが有意義であったが最も多く、次いで理論構築ができた、他校種のことが理解できたであった。人との出会いが有意義であったは79%と81%でほぼ同じ回答率であるが、理論構築ができたは66%と44%、他校種のことが理解できたは64%と44%と開きが見られた。



6. 教職大学院の改善点について

図5-1に、「教職大学院の学修内容や現職教員派遣制度などについて、改善点はありますか?」に対する修了生97名の回答結果を示した。「はい」31名(32%)、「いいえ」66名(68%)であった。また、図5-2に、所属長97名の回答結果を示した。「はい」29名(30%)、「いいえ」68名(70%)であった。

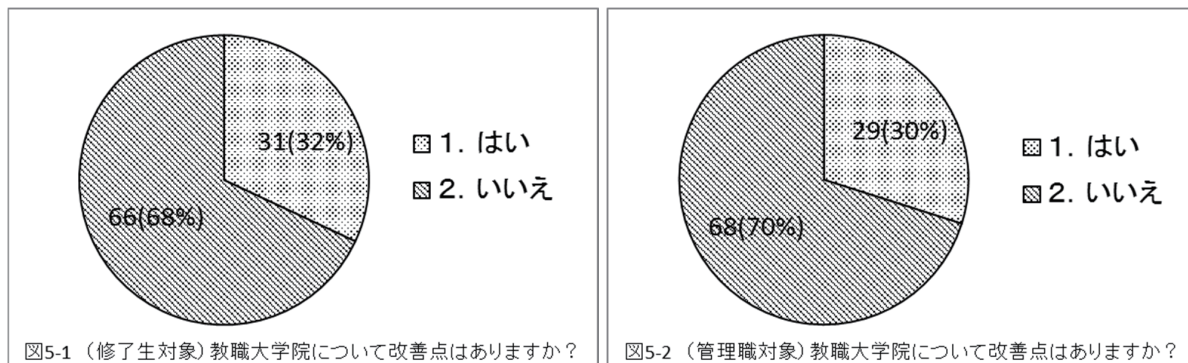


表2-1に、図5-1で「はい」と回答した修了生が、その具体例を記述した内容を、現職(32件)とSM(3件)に分けて示した。現職が記述した内容は、大きく3つに分類できる(表中の①~③)。負担軽減や支援制度の確立についてが14件と最も多く、教職大学院の教育の改善が11件、教職大学院の周知が7件であった。SMが記述した内容は、3件であった。

表2-1 修了生における改善に関する自由記述

< 現職 :32件 >

①負担軽減や支援制度の確立 (14件)

- ・現職教員の必要経費の負担を軽減することを考えてほしい。
- ・遠隔地からの通学は金銭的に大きな負担を強いられる。交通費等の支援があるとよい。
- ・研究内容と勤務校での仕事との両立が大変である。勤務内容は開発実践を充実させることを最優先に考えてほしい。
- ・2年目は勤務との両立となり、大学院で学ぶメリットが薄い。二年間どっぷり学びたい。
- ・開発実践した内容を生かせる職場に勤務したい。人事的な配慮を考えてほしい。
- ・教職大学院卒業後の活躍の場について格差がある気がします。
- ・もっと多くの教員が教職大学院にいけるように、定員を増やすなど派遣制度を改善してほしい。
- ・特別支援学校は加配教員がないので、毎週金曜日抜けるのが大変である。非常勤講師を配置するなどの人的支援が必要である。

②教職大学院の教育の改善 (11件)

- ・理論も大切ですが経験も重要なので、実務家教員を増やしてほしい。
- ・中間発表会が平日に行われるので、修了生の多くは勤務の都合で出席できない。
- ・ゼミが始まるのが1年生の後期からであるため、もっと早くから自分の研究テーマについて取り組んでいけるとよかった。
- ・本人が派遣の目的を深く自覚できるようにするため、事前の説明会もしくは研修会が必要。
- ・現職とSMが全て一緒に学ぶのではなく、学修内容によっては分けて学ぶ方がよいのでは。
- ・他県との交流を深め、他県での研修に参加したりよい実践校を参観したりするような、広い視野を養う学修を位置づけてほしい。
- ・他大学の教職大学院と交流する機会や、各種学会などで発表する機会をもちたい。
- ・1年目は大学での講義がほとんどであったが、課題を抱えた学校に複数の現職教員が参画し、共同で課題解決にあたるような、学校ベースの学修があってもよいと思う。
- ・研究について適切な指導が受けられるようにしたい。担当の先生によって指導の差が大きい。

③教職大学院の周知（7件）

- ・教職大学院の学修内容や一般の大学院との違いなど、学校現場での認知度や理解度が低い。
- ・教職大学院の目的や制度などが、勤務校の管理職や同僚教員に周知されていないこと。
- ・2年目の学修を充実させるための勤務の在り方など、大学院側から教育委員会や学校に詳しい説明をしてほしい。自分からは言い出しにくい。
- ・開発実践の成果がより多くの学校で参考にされるような工夫ができないかと思います。

<SM: 3件>

- ・講義の内容が現職の先生方向けの内容が多く、難しかった。
- ・通級指導教室のことについて理解、授業研究、実習などができる場があるとありがたい。
- ・特別支援学校において、教職大学院の認知度の低さを感じている。

表2-2に、図5-2で「はい」と回答した所属長が、その具体例を記述した内容を示した。所属長が記述した内容は、大きく5つに分類できる（表中の①～⑤）。負担軽減や支援制度の確立についてが12件と最も多く、現職教員のリーダーとしての資質向上を高める学修内容や教員の指導が6件、SMの実践的指導力を高める学修内容や教員の指導が4件、教職大学院修了生の学修成果の生かし方が3件、教職大学院の組織・運営の改善が3件であった。

表2-2 所属長における改善に関する自由記述結果

<28件>

①負担軽減や支援制度の確立（12件）

- ・現職教員の入学金・授業料について免除していただけるとありがたい。
- ・優秀な教員を大学院へ送る場合、それに見合う教員を配置（後補充）してほしい。そうでないと現場が苦しいし、制度そのものが継続するか疑問に感じる。
- ・現職教員に対する事前研修（事務手続きを含めて）を充実させてほしい。

②現職教員のリーダーとしての資質向上を高める学修内容や教員の指導（6件）

- ・リーダーとしての在り方や、リーダーとしての資質向上を目指す学修を充実させ、学校を牽引する力量を育ててほしい。
- ・より一層各学校の抱えている課題解決に寄与するものとなることを望む。
- ・実践の裏付けとなる理論的背景について十分に学修を深め、現場に戻ってきてほしい。
- ・物言わぬ教員集団が変革できるような、堂々と誰に対しても意見を述べられる人材を育ててほしい。
- ・大学院修了生であっても、謙虚さが必要である。人間性を鍛えてほしい。

③SMの実践的指導力を高める学修内容や教員の指導（4件）

- ・SMには実践的な教育指導力を期待する。児童理解力や児童の実態に即した対応力の一層の向上が図られたらと思う。
- ・研究的な内容が多いと思われるが、実践的な部分が更に強化できるようにしたい。
- ・社会人としての資質向上を図る。「見つけて・気づいて・動く」など自発性や主体性を養う。

④教職大学院修了生の学修成果の生かし方（3件）

- ・教職大学院を修了したメリットが保障されていない。派遣後は管理職名簿にのせるなど、人事上のしくみを工夫してほしい。
- ・教職大学院での学修内容や現場での生かし方について文書に記し、最初の異動先または赴任先へ持参するといった配慮をしたい。

⑤教職大学院の組織・運営の改善（3件）

- ・全ての教員が、希望すれば教職大学院に入れるよう、門戸を広げてもらいたい。
- ・岐阜市の場合実習校からの派遣を優先するため、他校で教職大学院で学びたい者が学べない
- ・教職大学院での2年間を在勤期間とすると人事異動の対象となってしまう。学修の成果を勤務校で発揮してもらいたいので、この2年間を勤務期間猶予としてほしい。

IV. 考察

本研究では、岐阜大学教職大学院修了生115名とその勤務先所属長115名に対する質問紙調査を基に、教職大学院の学修成果の活用状況について分析した。以下、その分析とそれを踏まえた今後の教職大学院の在り方について検討する。

1. 教職大学院の学修成果

修了生の95%が、教職大学院で学んだことが今の仕事に活用できていると回答した。また、所属長の94%が対象の教員は現在の職場で活躍できていると回答した(図1-2)。更に、修了生の全員が「教職大学院に修学してよかったですか?」の質問に対して肯定的な回答であった(図4-1)。この結果から、修了生は教職大学院の学修成果を今の仕事において大いに活用し、管理職の期待に応える活躍をし、尚且つ修学の満足度も非常に高いといえる。

また、修了生は、教職大学院の学修成果を活用できている場面として、生徒指導や教育相談、授業等の教科指導、学校課題解決への取組を上位に挙げている(図1-3)。一方所属長は、授業等における教科指導、学校課題解決への取り組み、後輩への指導やリーダーシップを上位に挙げている(図1-4)。この結果から、修了生は、生徒指導や教科指導など、学校現場で中心となる指導場面で力を発揮しているとともに、後輩への指導やリーダーシップといったミドルリーダーとしての役割も果たしていることがわかる。つまり、教職大学院での学修が学校現場における実践力を高め、更にミドルリーダーとしての資質を高めることに結びついていることを示している。

修了生が、教職大学院の学修を経たあとの自己の成長を振り返ると、理論的に考えるようになった、教育実践開発能力が高まった、確かな教育観の構築を上位に挙げている(図2-1)。これは、所属長への質問からも同じ傾向が読み取れる(図2-2)。この結果から、教職大学院の学修成果として、特に理論的に考える力や確かな教育観が育ち、教育実践開発能力が向上したと捉えることができる。

これらの結果から、教職大学院の目的「学校教育全体の活性化や学校組織の改善ニーズに応じて、地域や学校に役立つ高度な教育専門職を輩出する」に対して、十分な学修成果が現れていると評価されたことになる。

2. 現職教員における学修成果と課題

現職教員の96%が、「教職大学院での学修は、今の仕事に活用できていますか?」の質問に対して、「大いにできている」または「ある程度できている」と回答している(図1-5)。また、同じ質問に対して、所属長全員が、「大いにできている」または「ある程度できている」と回答しており、その内84%が「大いにできている」と回答している(図1-6)。この結果から、現職教員の学修成果に対する評価は、本人の自己評価、所属長の評価ともに大変肯定的であり、学修成果は高いレベルで充実しているといえる。

しかし、「教職大学院に修学してよかったと回答した理由(複数回答)」について、「将来の展望がもてた」ことを選択した現職教員はわずか14%に留まった(図4-3)。同じ質問における他の選択肢の回答率と比較すると明らかに少ない。また、所属長が「教職大学院の課題」として考えている内容に、現職教員のリーダーとしての資質向上を求める意見がある。また、教職大学院での学修を活かすため、派遣後は管理職等のリーダー的立場に登用するべきであるとの意見がある。これらの結果から、現職教員に対する派遣目的や学修内容を、ミドルリーダー養成からトップリーダー(管理職等)養成へ重点化することへのニーズが高まっていると考えられる。

3. SMにおける学修成果と課題

SMの93%が、「教職大学院での学修は、今の仕事に活用できていますか?」の質問に対して、「大いにできている」または「ある程度できている」と回答している(図1-5)。また、同じ質問に対して、所属長の

80%が、「大いにできている」または「ある程度できている」と回答している（図1-6）。この結果から、SMの学修成果に対する評価は、本人の自己評価、所属長の評価ともにおおよそ肯定的であり、SMの学修成果は充実しているといえる。

しかし、所属長を対象とした「教職大学院での学修は、今の仕事に活用できていますか？」の質問では、所属長の84%が現職に対して「大いにできている」と回答しているが、SMに対しては23%に留まった（図1-6）。更に、SMを対象とした「教職大学院の学修を経て、最も成長したと感じることはなんですか？」の質問に対して、選択肢11項目のうち5項目については一人も選択していない（図2-3）。5項目の内容は「リーダーとしての自覚、若手教員に対する指導助言力、組織管理能力、組織経営能力、組織開発能力」であり、経験年数が浅いSM修了生が選択しづらい面があったであろう。今後、教師としての経験を重ねることで、これらの項目に対する自己評価が高まってくることを期待したい。また、所属長が「教職大学院の課題」として考えている内容に「③ SMの実践的指導力を高める学修内容や教員の指導」として、より実践的な指導力を身につけることを求める意見がある。

これらの結果から、SMに対する指導において、学校現場で求められるより実践的な指導力を獲得できるように学修内容を改編すること、そして、修了後も学校現場で活躍するための支援を続けることが必要だと考えられる。

4. 教職大学院の課題と改善の方向

修了生の32%、所属長の30%が、「教職大学院について改善点はありますか？」の質問に対して、「はい」と回答している（図5-1,2）。改善点の具体例として、修了生から35件（表2-1）、所属長から28件（表2-2）の意見が寄せられた。それらは以下の4点に分類できる。それぞれについて、課題と改善の方向を述べる。

1) 負担軽減や支援制度の確立

修了生、所属長共に最も多くの意見が寄せられた項目である。負担軽減や支援が求められる内容としては、授業料の免除等の経済的な支援、2年目の勤務内容の軽減、現職教員の定員増などが挙げられる。とりわけ経済的支援に関しては、現職教員が学校や地域の課題を研究開発する任務を負っているにもかかわらず、給与所得があるため現行の授業料免除や奨学金制度が適応されない実態がある。教職大学院独自の経済的支援が必要であると考えられる。一方2年目の勤務内容の軽減や現職教員の定員増については、岐阜県教育委員会との連携を強化しながら、その都度可能な改善を重ねてきた。例えば、2年目の勤務と学修の両立については、連携連絡協議会や事前の学校訪問などで共通理解を図り、校務分掌や授業時間数を制限するなど、かなり改善しているといえよう。実際に平成29年度からは、5名の定員増も決まっている。今後も、内外の意見に耳を傾け、丁寧に対応していく必要がある。

2) 教職大学院の周知

これまで、教職大学院の認知度を高めるために「開発実践報告会」の広報活動を充実させるなど、様々な取組を継続させてきた。そして、その成果が徐々に現れていることを実感している。しかし、教職大学院の認知度を高める最も効果的な方法は、修了生が教育現場で高度専門職としての力量を存分に発揮して活躍することだと考える。そのために、現職教員とSMのそれぞれのニーズを的確に捉え、教職大学院の学修内容や教員の指導の改編・改善に力を注ぐ必要がある。

3) 教職大学院の教育（組織・運営、学修内容や教員の指導等）の改善

先にも述べたが、現職教員のリーダーとしての資質向上を高める学修内容や教員の指導を充実させると共に、SMが学校現場で求められるより実践的な指導力を獲得するための学修内容や教員の指導の充実が求

められている。教員の指導の改善としては、「ストマス（SM）自主研究会」を立ち上げ、SMが主体的に模擬授業形式の研究会に取り組み授業実践力を高める活動を支援するなど、院生の状況に応じたきめ細かい指導に力を入れている。組織・運営面の改善としては、現職教員はスクールリーダー（管理職等）養成を目的とし、SMはスペシャリスト養成を目的とするコースの改編に取り掛かっている。今後は、現職教員とSMそれぞれの目的に合った新しいコースの学修内容を検討していくことが求められる。これまでの学修内容のよさと課題を明確にし、新たなカリキュラムを充実させる取組（カリキュラム・マネジメント）に力を注ぐ必要がある。

4) 教職大学院修了生の学修成果の生かし方

修了生の意見に「教職大学院卒業後の活躍の場について格差がある気がします。」がある。また、所属長の意見に「教職大学院を修了したメリットが保障されていない。派遣後は管理職名簿にのせるなど、人事上のしくみを工夫してほしい。」がある。両者に共通することは「教職大学院の修了生は、教育委員会事務局（指導主事等）や管理職などの指導的立場に登用するなど、人事面での配慮があるとよい。」といった考え方であろう。これに対しては2つの視点から分析することができる。

1点目は、修了生が、主体的に指導的立場に登用されるだけの力量を発揮する姿勢をもつことである。「教職大学院修了後に、研究論文や実践論文が入賞したり、優秀教員として表彰されたりしたことはありますか？」の質問に対して、「はい」と回答した修了生は20%であった（図3）。これは突出して高い数値とは言えない。学校現場は多忙極まりないが、修了後も理論的知見と実践的知見を融合させ、新しい教育実践を開発する姿勢を貫き通してもらいたい。

2点目は、派遣される本人が学校や地域の課題を明確にもつとともに、修了後のキャリアアップの目標も具体的にもつことである。そのために教職大学院は、修了後も院生とのつながりを密にして、各方面で活躍するためのネットワークの構築や支援体制の確立に取り組む必要がある。また、岐阜県教育委員会と連携して、派遣制度のねらいや現職教員の人選、修了後の人事構想等を共通理解し、院生一人一人の状況に応じた指導や支援を充実させる必要がある。

謝辞

本調査は、岐阜県教育委員会と共同で実施した。調査項目の作成には、教職員課長 高木俊明 氏、教育主管 森 嘉長 氏よりご助言いただいた。調査に協力していただいた修了生ならびに勤務校所属長の皆様に深く感謝申し上げます。

文献

- 1) 中央教育審議会（2012）教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）.
- 2) 教員の資質能力向上に係る当面の改善方策の実施に向けた協力者会議（2013）大学院段階の教員養成の改革と充実等について（報告）.